令和３年度

事　業　報　告

社会福祉法人　雄峰福祉会

はじめに

当法人理事長の栗木繁行が病気療養中ではあったが令和 3 年 12 月に永眠。新理事長として栗木繁が就任となった。年度途中より新体制となった。

予てより計画していたショートステイ１０床の特養転換が令和 4 年 1 月より開始となった。計画通り特養待機者をショートステイで長期利用してもらっていたため、転換後すぐに満床とすることが出来た。

令和 3 年度は看護職員の退職が続き、看取り加算の取得が困難となってしまった。介護職員についてはハローワーク主催の職場説明会や新卒者説明会などに積極的に参加をすることで新卒採用が 3 名と例年より多く採用する事が出来た。また、前年度から人材確保の面で福島県社会福祉協議会の行っている介護分業化モデル事業への参加を行い、介護助手の採用をすることで、介護職員の日常業務の負担軽減を図り、繁雑な業務を専門職と一般職とで切り分けを行うこと、多様な人材を配置して勤務調整を行うことで稼働維持、離職防止に繋げる事が出来た。福島県社会福祉協議会発行の福祉広報誌にも掲載され県内の各福祉事業所等へも当法人の取り組みが周知された。しかし、慢性的な人員不足には変わりがなく、腰痛や体調不良となってしまう職員も見受けられており、フォローを行うために他職員の業務負荷が大きくなっている現実もあることから今後も離職防止策として人材確保、処遇改善、職場環境改善を図っていく。

新規加算として科学的介護推進体制加算を取得して定期的なアセスメント体制や根拠を持った介護の推進に向けての取り組みを開始した。

医療連携の部分でも継続して各医療機関、歯科医院との協力提携を行う事で医療連携体制の充実を図り、速やかな受診体制の構築ができた。今後も各協力医療機関との連携を図りサービス向上を図る。

新型コロナウイルス感染症も未だ収束の見通しが立ってない為、国の政策や県、市の動向を見ながら随時対応して利用者、職員のワクチン接種、家族の面会制限の協力など感染予防に努めた。各職員の努力もあり、年度内での感染者もなく経過することが出来た。今後も継続した感染対策備品等の充足も必要となるため、感染予防対策を含めた施設経営も配慮した対応を図っていく。

【令和３年度事業報告】

特別養護老人ホーム　信夫の里

（介護老人福祉施設）

〈令和３年度の運営状況〉

新規入居者は年間 26 名（男性:6、女性：20)、退居者は 16 名（男性：4、女性：12）であった。新規入居者 26 名のうち 10 名はショートステイの特養転換に伴う 10 名であるため、例年通りの報告であれば 16 名の新規入居者数となる。

入居退居者数比較

年度	新規入居者			退居者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
令和元年度	6	14	20	9	10	19
令和2年度	9	14	23	6	18	24
令和3年度	6	20	26	4	12	16

退居理由の比較

	死亡退居（当施設看取）	死亡退居（医療機関）	その他（他施設･退居）	合　計
令和元年度	16	3	0	19
令和2年度	15	7	2	24
令和3年度	13	3	0	16

退居理由の内訳として、１６人中１３人が看取り対応であり、終の棲家としての施設の役割が大きいことが分かる。

中には急変された方もおり、年齢や疾病等不安定な方が多いため事前に状況説明し、ご家族への情報提供と安心感を得るよう努めることが重要と言える。

男女別平均要介護度

	性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
平均要介護度	男	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.8
	女	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.1
合計平均		4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.039

令和３年度の入居者の年間平均要介護度は 4.0 となり、２年連続で前年度と同じになった。

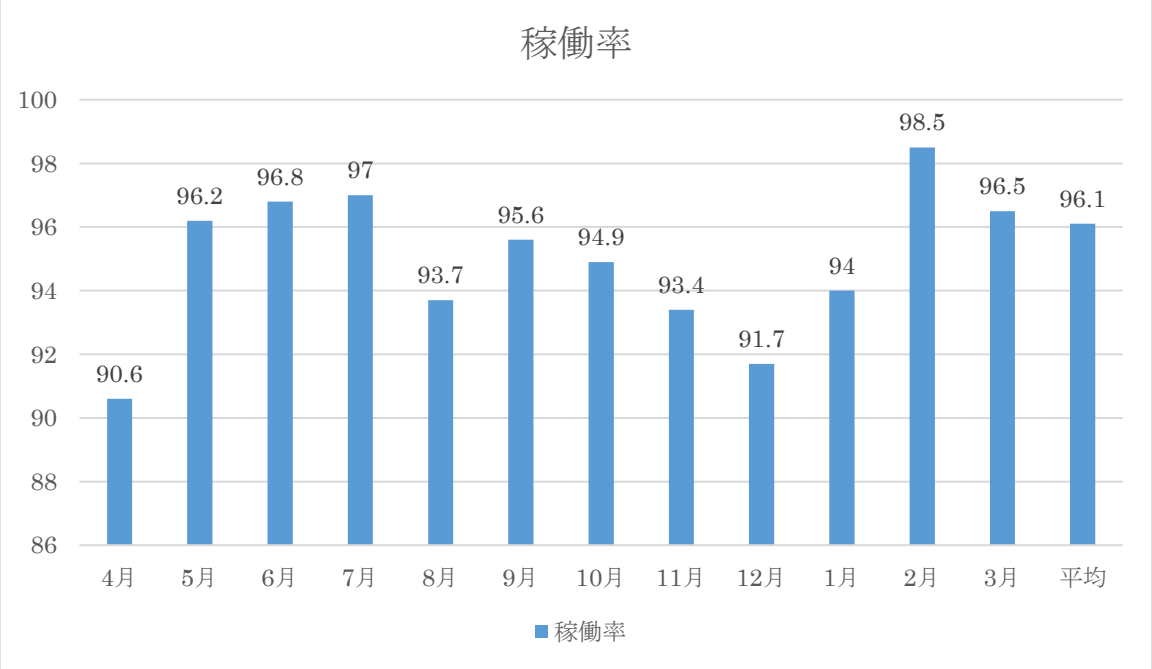
日常生活継続支援加算を取得する用件を満たす為、新規入居者の７割が介護４

以上となり、依然として入居者の重度化割合が増えている。
　最近の介護認定の傾向として以前より認定がやや軽めに出る為、同じ介護度であっても職員の負担は増加していると考えられる。

年間男女別平均年齢

性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男	85.1	85.1	85.2	85.3	85.4	85.5	85.6	85.6	85.1	84.1	84.1	84.2	85.0
女	88.4	88.3	88.4	88.4	88.6	88.6	88.7	88.6	88.8	88.8	88.5	88.4	88.5
平均年齢	87.7	87.6	87.7	87.7	87.8	87.9	87.9	87.9	88.0	87.7	87.5	87.4	87.7

　年間入居者の平均年齢は、87.7 歳となり、前年度より 0.3 歳上がっている。また、令和 3 年度の居室稼働状況は、平均 94.9%となり、前年度の 96.1%より約 1.2%減少した。退去後から次の入居まで時間がかかり、空床期間が長くなってしまっていたケースもあった。
　ショートステイ 10 床の特養転換については、令和 4 年 1 月から転換が承認され、令和 2 年度事業報告にも記載した通り、事務長兼統括生活相談員にて事前に福島市や居宅介護支援事業所と連携を図り、転換後の空床がないようショートロング利用者からのスムーズな入居調整をした。
　コロナウイルス感染症蔓延状況下において、入居時の調査では前年度同様に書面対応となることが多かった。状態の重篤化や看取り等の入居者が多数いる中で、休日出勤や時間外労働をしながら稼働率確保のために介護度の高い入居者の受け入れに努めた。また新たな加算として科学的介護推進加算を取得。
　新規入居者状況としては、在宅生活者及び当法人ショートステイ利用者からの特養入居の流れもあり、環境面に大きな差がなく入居へ移行できるよう、本人・家族と情報共有を行いスムーズな入居調整を行った。



１　入居者の意向や希望を把握し、入居者や家族に喜ばれる介護サービスの提供を図り、多職種間と協働し、質の高いケアサービスの向上に努める。

・各ユニット会議や各委員会、及び各職種において、適宜入居者の ADL の変化や状態に沿ってのケアの検討や見直しを図り、情報の共有を行いながらケアサービスの提供を行う事が出来た。感染症の状況を見極め、家族にも理解を頂きながら面会中止や緩和を行い、緩和時の面会については限定的に１日３組までとし、15 分の面会とさせて頂いた。思うように面会が出来ない事もあるため、昨年同様に入居者の施設での生活の様子を写真に撮り、メッセージを添えて、家族へ送付を行った。電話やメールでの問い合わせについては、適宜家族へ情報の提供を行った。

２　コスト意識を持ち、日常業務を行う。
・オムツに関しては、適宜入居者の状況に応じて変更し、無駄な在庫を持たないよう管理した。個人購入に関しても無駄に発注しない様に物品管理を行った。倉庫整理や発注物品の見直しを行い、少額ながらコストダウンを図った。
・空床ゼロを目標に掲げていたが、担当相談員も新任に近い状況であったことや感染症蔓延もあり、調整中に入居に至らなかったことや他施設との入居調整に遅れをとってしまうなど状況を見越しての入居調整が思うように進まず、年度内を通して満床となることが難しかった。

３　ユニットケアにおける「個別ケア」を実践し、効果的なユニットケアの展開が行えるようにする。また、ユニット毎に、年間の計画・目標を設定し実行する。

【各ユニットの事業報告】

【つつじ・あじさい】
◎「施設生活の中でも、季節を感じて頂ける行事を実施し、入居者に楽しんで頂く」
　・事前計画を立てたレクリエーションを年間で５回実施した。それぞれで誕生会も兼ねて行い、レクリエーション自体は入居者にも満足して頂けたと感じた。
　計画以外にも、足湯や交流スペースでのボール運動などで、個別に気分転換や入居者同士の交流が図れていたのは良かった。しかし 12 月以降で職員の退職や休職が続き、活動時間確保の捻出が厳しくなってしまった事は残念であった。

【うめ・もみじ】
◎「職員がストレスをため込まないような配慮に努める。入居者にレクリエーションや和んだ雰囲気を還元して行く」

・各職員の有給休暇取得は計画的に実施する事が出来た。
・入居者に合わせた定期的な業務の見直しや、業務の統一に関しては、こまめな意見交換や問題を後回しにしている事もあり、ユニット全職員が問題を共有し解決を進める工夫がされていなかった。委員会以外にユニットでも業務の役割分担を行い、一部職員に負担が掛からない目標を掲げたが、率先して取り組んでくれる職員へ頼ってしまう事もあった。
・シフト作成時に、委員会の会議出席を均等に割り振る際の配慮にも欠けていた。
・残業に関しては、概ね目標は達成できた。
・統一した業務マニュアルを作成し、職員間で、「報告・連絡・相談」や、業務での不満が溜まらない様に、業務がやりやすい環境を整えて行きたい。

【ふじ・さざんか】
◎「入居者が楽しく参加して頂けるような行事やレクリエーションを行う」
・ユニット行事に焦点をあてて事業計画を立案したが、職員不足等も重なり、計画では 3 ヶ月毎に誕生会を行う予定であったが、3 か月後毎の実施が難しかった。
・コロナ禍ではあったが、行事委員会を中心に密にならないように、ふじ通り、さざんか通りに分けて実施した。経管の入居者や、ミキサー食の入居者が増え、他ユニットに比べて食事レクリエーションを企画するのがやや難しかった。2 月に企画した余興の花笠音頭は、大変好評だったため、今後も入居者に楽しんで頂だける行事を計画していきたい。

【ばら・しゃくなげ】
◎「季節毎の行事・レクリエーションを行う」
春：桜満開と共に、施設駐車場にて全入居者の写真撮影の実施と、どら焼き作りを行った。入居者と楽しみながら実施出来たが、ペースト食の方も一緒に召し上がられるような物も検討すべきだった。
夏：食事レクリエーションとしてスイカを間食に提供。ペースト食の方にはシャーベットにし、全入居者が同じ物を一緒に味わう事が出来た。また、施設夏祭りの代替えとして縁日を実施し、入居者に喜んで頂けた。
秋：誕生会と長寿祝いを行い、ピザやマンゴーゼリー等を作った。提供に時間がかかり、ピザは冷めて固くなってしまった事が反省点だった。お茶会でケーキやムース、たこ焼きや白玉団子を作って提供した。ペーストの方にもたこが入っている物を提供してしまった為、取り除きながらの提供だったので提供時に見守りがいつも以上にかかり、注意が必要となってしまった。
冬：1 月は新年会、2 月は豆まき、3 月にはひな祭りを行った。新年会にはおでんやおにぎり、カボチャ煮を準備し新年行事として入居者とお祝いした。豆まき

は鬼の的を作成し、豆まきの雰囲気を楽しんで頂いた様子で普段見せないような入居者の表情が見られた。ひな祭りは手毬寿司、いなり寿司、ふろふき大根を作って昼食として提供したが、手毬寿司が食べづらい方もおり、ちらし寿司など別の形での提供が必要と感じた。

・年度を通しては、職員が少ない中、季節に応じた行事を行う事が出来、その都度写真撮影をする事で、家族に施設での様子をお知らせ出来た事は良かった。行事によっては人員の配置等で忙しくなった事もあったが、職員皆で協力し合い、年度の行事が実施出来た事は大変良かった。

4　信夫の里で働く職員がやりがいや希望、目標を持って仕事に取り組めるよう、より良い職場環境づくりに努める。

感染症対策の為、リモートやオンラインでの研修が多かったが、職員のキャリアに合わせた研修への参加を実施した。また、外部講師を依頼し、感染症対策を行いながら、リーダー研修及びリーダー職以外のチームワーク向上を目的とした一般職員研修やストレスケアについての勉強会を行い、職員の仕事や仕事に対する目的やチームマネジメントに対しての意識向上、ストレスを抱えない対処方法などを学ぶ事が出来た。目標としていた喀痰吸引研修修了者３名以上については、感染症の兼ね合いもあり前半の研修修了者１名のみだけとなった。

【相談部門】

1　入居者や家族の意向（苦情を含めた要望・希望）を的確に把握し迅速かつ適切な対応をすることで、より良い信頼関係を築く。また、他職種間との情報共有により、本人のニーズに答えられるケアプランを策定し、多職種協働による質の高い介護を提供する。

①　入居者・家族との信頼関係構築のため、申し送り・記録文書・カルテなどの情報を多職種で整理共有化し、きめ細かく対応する。

・面会での情報伝達が困難な状況もあるため、状態変化等に対し適宜電話連絡での報告、相談を行なった。多職種が確認できるよう記録文書、カルテ、PC 上で申し送り行い、情報を整理し共有化や対応統一に努めた。

②　定期的なケアプランの検討会議や状態変化に伴う検討会議を行う。

・状態変化に伴い適宜ケアカンファレンスを開催し、入居者家族含め多職種間で方向性の確認や意思統一の機会を設けた。状態に応じた看取り計画書を作成し、入居者が最期を迎えるまで支援に努めた。

③　各種委員会、各ユニット会議へ出席し、多職種との相互理解を深める。

・各種委員会、ユニット会議に出席することで多職種からの意見や情報を確認共有、家族への連絡窓口として適宜対応し円滑にサービスが提供できる体制を整えた。

④　相談会議等の内容を共有化するため、口頭の申し送りなどを、電子データ化しそれぞれの職域のＰＣ間で閲覧できるようにする。

・口頭申し送りかつ PC 上に閲覧し、多職種で情報の共有に努めた。

⑤　取得可能な加算を確保し、そのための体制を強化する。

・今年度から科学的介護加算の取得をした。3 ヶ月おきに情報を入力することで継続した加算取得に繋げた。

⑥　苦情や要望への対応は、迅速かつ適切に行う。

・苦情や意見に対し真摯に受け止め、施設長、相談部、多職種と共有した。生活の質の向上や業務改善など更なるサービス向上に繋がるよう努めた。苦情解決委員会にて協議、第三者委員より評価を頂いた。

⑦　サービス向上に向けて、福祉用具、公的サービス、ボランティア等の福祉資源の活用の提案を行う。

・入居者の状態に応じ専門業者へ相談し福祉用具を活用した。

・前年度に続き、済生会福島病院、福島第一病院、西部病院との医療連携体制の整備を行ない、体調不良時の対応について嘱託医、多職種との連携に努めた。

・コロナ感染症流行に伴い、外部ボランティア団体の受け入れや大規模な行事は難しい状況の中、施設内で各ユニット行事や行事委員会、相談部のレクリエーションを企画実施しながら、非日常的な楽しみ作りに努めた。

⑧　相談援助の技術のスキルアップを図る為に、研修会へ参加（オンライン等）し、自己研鑽に努める。

・相談援助にかかる各研修に応募し、外部およびオンライン研修へ積極的に参加し、意識向上と専門知識の更なる習得に努めた。

2　入居関係の書類整備を計画的に行い、不備なく適正な介護サービスの提供が行えるようにする。また、多職種で協議し調整して円滑な入居を行う。

①　定期的に待機者リストを更新し、最新の情報をもとに多職種を交え入居判定会議を行う。

・年 2 回、市へ待機者リストの提出行い申し込み者情報の更新に努めた。

②　空床ゼロを目指し、日常的に管理者と情報共有を行い、退居が確定次第スムーズに入居が出来るよう調整を行う。

・コロナ感染症流行により新規の調査が難しいことを把握はしていたが、看取り期など状態不安定な入居者が多数いる状況を見越したスムーズな調整が滞り、数ヶ月に渡り空床が発生してしまうなど目標達成には至らなかった。
介護度、状態、社会情勢を鑑みたうえでの調整、調査先へのアプローチ法など対応が必要であった。

・ショートステイの特養転換時はスムーズに転換開始と同時に満床で対応することが出来た。

③　ＰＣシステム、書面による情報共有を行い、新規入居者を担当するユニットへ必要な情報を提供し、職員と入居者双方が、入居初日から満足できる介護サービスの提供に役立てる。

・事前説明等については時間をかけて行っていたが、細かい部分での意向や情報共有が出来なかった部分とスムーズに進んだ部分とムラがあった。

3　社会情勢も含めた医療、福祉情報を提供することで、時代にあわせた職員教育をする。

【給食室】

1　入居者個々人が食べたい時に食べられるユニット方式での食事提供と、自分で選んで食べる選択献立や、選択のできない入居者にも楽しんでいただけるお弁当献立、色々な地域のソウルフード（郷土料理）を取り入れながら食事を提供させていただくことができた。入居者の食欲増進と献立のマンネリ化を解消していく目的としていたが、重度の要介護の入居者が増え、ペースト食、ソフト食、刻み食を摂取される方が多く、メニューも提供できる範囲が限られてくることが、課題として残った。

郷土料理に関しては、入手困難な食材は近しい食材を代替品として使用し、その料理が生まれた風習・食文化についてプリントを作成、各ユニットに配布し入居者へ情報の提供も行うことができた。

献立、食材、調理法については、委託業者との話し合い随時を行った。栄養補助食品の食事としての摂取量の記載については、ユニットの統一化を図るため、パソコンへの入力方法を食事サポート委員会やユニット会議等で周知するようマニュアルを作成し、令和4年度4月より実施していく。

2　最適な食材の確保と食に関する衛生管理に細心の注意を払い、コロナ感染症予防のため、ユニットごとや少人数にして入居者一人ひとりにとって安全で最良の食事提供を目指すについては、異物混入の事故が1件、野菜の筋が処理されず提供されてしまった事故が数件続いたため、調理に携わる委託業者に注意を払うよう伝える。厨房にあるブリクサーの刃の交換を行い、入居者に安心して召し上がれるよう機材等の修理・交換も行ってきた。

また、備蓄品を使用した災害時の電気・水道がストップした場合を想定しての食事提供を、防災委員会と給食部門が中心となり、介護職員と災害時を想定した食事提供を行い、災害時に対する情報の共有化を図った。また、地震によりエレベーターが稼働しない3月18・19日は、実際に備蓄品を提供することで入居者の方にも地震や災害時の備えている食事提供の仕方を知っていただき、職員が出勤できない中でも昼・夕食は多職種の手を借り、提供することが出来た。

今後も、備蓄品を備えるだけでなく、災害の状況・職員の人数に応じた食事提

供方法を施設全体で共有できる方法を探っていけたらと考えている

【医務部】

昨年度は准看護師が 5 月に 1 名退職、7 月に看護師が 1 名退職。6 月にデイサービスより准看護師 1 名の異動あり、12 月にショートステイ専属看護師が 1 名退職となった。ショートステイ専属看護師が喀痰吸引を行うための特定医療業務従事者の実地研修を行える看護師だった為、退職後は喀痰吸引の実地研修は行うことが困難であった。

上記 3 名が退職後は医務職員が 3 名になり、機能訓練指導員（准看護師資格保有者）にも病院受診の付き添いや定期の処置の巡回を依頼し、リハビリ業務にも支障が出てきている状態であった。一部の受診も相談部へ依頼している状況だった。人員不足の状態が長く、その間にショートステイの特養転換、病院受診も増えていき、業務に追われている状況であった。

看取りケアについての取り組みについては、実務レベルでの対応を行っていたが保有資格の兼ね合いで加算取得が困難なこともあり、人員配置等について積極的に行うよう施設に働きかけを行ってきたが実現が困難であった。次年度については看護職員の補充を確実に行ってもらいたい。

新型コロナウイルス対策としては消毒等感染予防に努め、他施設にクラスター等が発生する中、年度内の施設での感染者が出なかったことは評価出来ると考えられる。今後も同様に感染対策に努めたい。

【総括】

職員の退職や休職が相次ぎ、慢性的な職員不足が発生しており、休日出勤や時間外での対応を行なっている現状が続いた。介護機能分業化モデル事業に則って、介護助手の職員を適宜採用することで介護職員の業務負担の軽減に繋げる事ができた事は大変良かった。ただ、慢性的な職員不足により、介護職員の疲弊やモチベーションの低下もあった為、法人内他事業所へ協力を依頼しユニットの食事介助や見守り介助、入浴介助を協力的に行っていった。

コロナウイルス感染症予防の為、ボランティア活動を本年度も中止とし、行事委員会及びユニット毎に、出来る事を考えながら、食事レクリエーションや、余暇活動などを行い、入居者の楽しみや活力に繋げる事が出来た。

コロナウイルス感染症蔓延防止のため、面会制限も行いながら入居者の健康や体調管理に努めたが、今後も感染症の終息が見えない為、引き続き入居者の健康管理に努めて行きたい。

年度途中で理事長を含む役員の変更があった中で大きな混乱をすることなく事業運営は出来たと考える。今後、新体制で施設長を中心に介護現場における活発な事業展開が出来るように努めていきたい。

ショートステイ　信夫の里

（短期入所生活介護・予防短期入所生活介護）

【令和３年度の施設の運営と利用者の動向】

今年度は、生活相談員と事務長兼統括生活相談員の２名体制となった。年度序盤にパート職員、派遣社員の退職、正職員の育児休業、新卒職員は病欠にて長期休業、正社員の傷病療養もあった。短期的にパート職員の病気療養もあり、デイサービスからの人事異動はあったものの介護職員実人数の減少は継続してみられていた。

ショートステイ専属看護師として特養から看護師が異動となるも年末には退職となり、看護職員は特養と兼務となった。前年度採用となった送迎パート職員１名退職となり、送迎は相談部も一部対応継続となった。

特養から介護職員の人事異動、徐々に人員が充足しているような状況はあったが、職員不足解消までには至らなかった。

このような中で、今年度は31件の新規利用を受け入れた。前年度が36件の新規利用であり、新規受け入れ件数自体減少がみられた。令和４年１月より10床が特養転換となり、10床の中で利用調整を行なった。特養転換後も稼働確保のために統括生活相談員が特養業務の兼務を数年にわたり行っていることが各居宅へ認識されており、特養待機者となるロング利用者を受け入れ調整を行い、安定して継続的な利用に繋げた。コロナ禍ということもあり、新規獲得件数としては満足のいく結果にはならなかったが特養入居を見据えた利用者の獲得が増えたことが今年度の特徴と言える。

また、定期利用者で年齢や疾病に伴う状態変化により利用終了となるケースも多くみられた。職員の体調不良や退職のある状況の中でも休日出勤や時間外勤務をするなど、職員間の調整や協力により稼働率確保が出来るような個別対応をした。介護部長、生活相談員、介護支援専門員、法人内の管理職を含めた「信夫の里」全体の職員からの協力と支援により、業務の継続ができた。

稼働率前年度比較

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
令和2年度	84.8	89.6	91.3	86.7	85.3	93.3	83.3	93.0	94.8	89.0	93.9	93.2	89.8
令和3年度	96.8	91.2	91.6	88.7	93.3	95.0	91.1	91.7	88.8	67.0	75.7	72.6	86.9

ソフト、ハード両面で可能な限り自宅での生活に近い環境づくりを行い、「また来たい」と思って頂けるよう事業所全体でサービスに注力し、利用者の増加、定着を目指し、充実したサービスを提供する事を年間目標として、業務推進のため努力した。

在宅介護において、医療・看護面と介護面が重なる部分があり、広範な知識と高い介護スキルが求められる事により、施設内の多職種間での指導やフォローアップ

を行う必要があった。
　動向にも記載した通り、施設入所を希望しながら在宅生活を余儀なくされている認知症高齢者、重度介護状態高齢者も増えており、その方々の認知症の個別症状、身体状況に合わせて対応することがサービス事業者にますます求められている。そのため、特養転換を行いニーズに応え、また継続した特養待機者への生活の場の提供としてショートステイ利用を促した。
　前年度同様に入所退所時の施設送迎や荷物チェック、内服薬の管理、洗濯対応など、利用を重ねる毎に各利用者のニーズの対応も多岐にわたり、利用者一人ひとりに合わせた細やかな対応が求められた。
　予防介護から要介護１～５と利用者状態に幅があることもあり、それぞれの人生観に合わせた介護内容やマナー、施設での生活、サービス等に関連して要望や意見が比較的多かった。ニーズの多い利用日が重なり空室がなく、別日をご案内するなど利用希望者が多数いる中での対応が求められ、その中で出来得る限りの対応をしたことが今年度の特徴である。

【令和３年度の基本目標に関する成果等】

１．基本理念・方針を十分理解し、多職種間で情報共有を通じ、利用者の個別のニーズにあわせたケア・サービスを提供する。
　基本理念・方針に則して、利用者や家族からの要望、入浴サービスの充実等日々の生活での生きがいを尊重し、個別性に合わせたケアを実施した。人員が少ないながらも業務のスリム化を図り、多職種との連絡調整を図りながら可能な限りの対応を各職員が意識的に行い、介護サービスの充実に努めた。
　職員数不足により入浴サービス、個別ケアについては残念ながら利用者のニーズに十分に応えきれない面もあった。しかし、利用者、家族、各居宅介護支援事業担当者の「信夫の里ショートステイ」の利用ニーズに変わりはなく、前年度より稼働率の減少はあっても、新規利用者依頼や一定稼働率の確保が出来た。
　この事は、事業計画での「また来たい」と思ってもらえる取り組みの成果となった。
　コロナウイルス感染症対策に伴い、介護度の変更や在宅サービスの変更時に都度開かれる居宅サービス担当者会議や施設内サービス担当者会議等が書面となり、内外の各方面と情報共有の強化が困難となり、情報共有の再検討が必要なことが課題となった。
　これに対して居宅介護支援事業者や利用者・家族の問い合わせ等に、ショートステイ独自に返答を行い、十分な状況説明が出来た事で好評を得た。今後もこれを維持していく事とする。
　介護支援専門員による施設ケアプランの立案については、前年度より継続して生活相談員、介護職員と共に協力を図り、対象利用者に対して確実に実施できた。

２．信夫の里で行う事業の中で、ショートステイの果たすべき役割の理解と、職員が目標をもって積極的に業務に取り組める職場環境つくりに努める。
　職員が個人・チームとして目標を持って取り組み、個別ケアを実践しサービスの質の向上を目指す。
　今年度は、職員の欠員による入れ替わりや特養転換など大きな変更がある中で、

ユニットリーダーと生活相談員とで職員が動揺や混乱しないよう関わりを持ちながら、個々の目標設定や課題解決に取り組みを行ったが個人及びチームでの情報共有がなされないことも見受けられるなど課題が残った。
　積極的に業務を取り組もうとする思いに反し、欠員等による職員の業務負担が増す中でのモチベーションの維持はなかなか難しかった。

３．経営基盤の強化を意識した取り組みを行う。
　年間を通して介護職員の人員、勤務体制の不安定さがあり、前年度に引き続き、稼働率確保に苦心した。ショートステイ在籍職員、他職種、管理職の協力を得ることで今年度は乗り切ることが出来た。
　特養転換を見越して介護保険制度の中でショートステイの長期利用を提案し、安定的な稼働率確保に努めた。この他に前年度同様に利用予約の際は、居宅介護支援事業所から希望される日程で受け入れるため、入所時刻や退所時時刻の調整を行い、施設側より提案するなど、可能な限り受入れをする努力を行った。
　加算については、現状において取得可能な加算の算定を行うことが出来た。今後も継続して取得できる項目について維持をしていく。
　来年度については安定した職員体制の確保をし、現状の受け入れ可能な状態を見極めた上で、ニーズに応え、安全面を配慮した稼働率の維持をすることを最優先として、経営基盤の安定を図りたい。
　法人内の在宅介護事業所との連携に関しては、定期的に情報交換を行い、既存利用者や外部居宅事業所、信夫の里の在宅部門との情報共有と連携の中で、利用の運びとなるケースが一定数出来るなどの成果を得た。

４．『自宅での暮らしの延長』を基本に、安全で住みやすい活き活きとした施設生活ができるような環境を作り、信夫の里に慣れ親しめるようにする。
　『自宅での暮らしの延長』におけるユニット生活での機能訓練やレクリエーション、入浴回数の維持については、職員の欠員等により、目標達成には至らない部分もあった。限られた職員数で安全、安心に気持ちよく過ごして頂く目標へ切り替えて対応をした。
　事故に関しては、大きなトラブルとなるケースはなかったが利用中に転倒や基礎疾患の増悪により入院となるケースが見受けられた。利用者が自力で自由に活動が出来る事による事故や、ヒヤリ・ハット等が多く見られる状況にあることから、事故予防と自立支援の観点での対応を両立できるように努めなければならなかった。また、在宅でも医療面において重度化している利用者が増加していることも考慮しなければならない。
　施設に慣れ親しめ、安全で住みやすい配慮としての持参物についても、事前にリスト等を配布して、出来る限り荷物が少なくなるような配慮を行ってきた。しかしながら、前年度同様に多数の荷物を持参される利用者が多く、入所退所時の荷物の確認や内服薬、外用薬、貴重品類の管理などの業務が介護業務とは別に大きな比重をもたらしている。利用者の尊厳を重視し嗜好などを叶えていく一方で、持参物の確認作業や管理に時間を取られてしまう面が今後の検討課題となる。
　苦情等に対しては、介護面よりサービス面、特に情報共有に対する内容がほとんどであった。今年度については情報共有や意思統一の部分での課題が多くあり、普段から速やかに状況報告が至らなかったため、今後は情報共有の核となる部分において改善をしていく。

【事業総括（成果と課題）】

利用稼働率は月平均 86.9%となり、前年度から約 2.9%減となった。

職員の動きとしては退職よりも傷病による休職等が多かった。年度後半より 10 床が特養転換となり、同じグループ内でも短期利用者と長期利用者の 2 方面から援助していく中で、対応方法に混乱する場面も少なくはなかった。その中でもリーダー、サブリーダーが中心となり各職員が継続したサービスの提供に努め、稼働率の確保やサービス内容の維持に努めた。

ショートステイは 10 床となったが在宅介護の支えとなるべく、利用希望については可能な限り調整をし、柔軟に受入れすることで各居宅介護支援事業所と一定の関係を築きあげることができた。

利用調整及び相談窓口の一部を経験のある事務長兼統括生活相談員が担うことで各居宅支援事業所や家族、利用者の安心感を得ることで継続したサービス利用にも繋がった。

今後も法人の方針に則り、情勢や制度等の社会変化にも対応しながら職員の育成と定着に向けた取り組みが必要となってくる。職員の心身疲労に対するストレスケア、キャリアパスでモチベーション低下を防ぎ、意欲促進に繋げていく。

引き続き、社会的ニーズとして在宅介護を支える役目としてショートステイの役割を認識し努めていく。

デイサービスセンター信夫の里

（通所介護・総合事業）

〔令和３年度基本方針〕
・デイサービスの理念「利用者とご家族様が安心して過ごせるデイサービス」に基づいた介護サービスの提供を推進する
・コロナ禍の中でも利用者や家族、職員が安心して過ごせるデイサービスを目指す
【事業報告】
　令和３年度の基本方針にもある安心して過ごせるデイサービスを目指し感染対策の徹底や対応を職員間で常に話し合い行ってきた。コロナ禍の中職員の家庭も、利用者の家庭も常に不安な要素がある中での営業だった。

〇活動状況
　今年度は看護職員の異動・パート看護師の退職があり、また法人内の他事業所の職員の怪我や病気などで応援業務が多発。利用者への負担が無い様、職員人数が少ない中でも協力し合って営業を行った。１月には正職員１名異動となった。感染症対策をしながらのレクリエーションメニューを考えながら行い、機能訓練を実施した。時間を有効に使いリネン交換やレクリエーションの準備、誕生カードの作成など行った。職員会議は感染状況に合わせて、毎月行った。降雪量が前年度より多く、急な気温の低下により積雪がすぐ氷状となり女性職員では除雪作業が困難、公用車駐車場・職員駐車場などの除雪作業を男性職員が業務を調整しながら合間を見て実施した。
　コロナ感染症対策として今年度も昨年度と同様に検温や消毒を行い、施設内のゾーン分けを継続し、デイルーム内での機能訓練の実施、ワクチン接種率の動向をみながらの座席人数の配慮を行った。

〇運営実績
　看護師の人数が充実していた為、個別機能訓練加算Ⅰ２（85 単位）取得していたが看護師の異動と退職により個別機能訓練加算Ⅰ１（56 単位）に変更。今年度はコロナ蔓延により、家族から参加を控える連絡や体調不良の連絡が相次ぎ、悪天候のため休まれる利用者もいた。積雪量が多い日は、道路状況などを考慮し短縮営業した日が４日、休業とした日が１日あった。高齢の家族のお宅では雪かきが出来ない為、送迎車乗り入れが不可との事、そのために休む利用者がいた。コロナ感染症と積雪が多かった事とで参加人数が激減した日も数日あった。
　コロナ感染症蔓延により家族の負担が増え在宅介護が難しいため入所された方、サービス高齢者住宅からの参加の方は外出制限が有り、参加停止となった方、入所

や入院されると家族と面会が出来ず、精神面からの病状悪化や、ワクチン接種後の病状悪化など利用終了となる方も例年になく多かった。

※稼働実績表・利用終了・新規表参照…別表①・②
・コロナ禍の中、稼働状況は年間平均７１％と昨年度より△１％減少
・昨年度新規利用者 21 名に対して本年度新規利用者 29 名
・昨年度利用終了者 23 名に対して本年度利用終了者 40 名（11 名永眠）

〇コロナ禍で行った行事
4 月…花見（行事食提供・季節のおやつの提供・写真入りチラシ配布）
9 月…敬老会（松花堂弁当提供・長寿体操・記念品贈呈・特別間食・写真入りポストカード配布）
12 月…クリスマス会＆忘年会（行事食提供・季節のおやつの提供・くじ引き・写真入りチラシ配布）
1 月…干支作り（張り子で寅作り）

※1 月賀寿のお祝い（職員の余興・職員手作りの花束贈呈・特別間食・写真入りチラシ配布）
・感染症増加に伴い予定の行事を縮小した形で行った
・季節ごとの壁面制作
・毎月のレクリエーション活動は担当職員により計画・実施
・職員手作りの写真を入れた誕生カードを作成し配布実施

〇職員の育成…別表③
研修・勉強会など安全性を考慮し、法人内の勉強会では二日間にわたる場合は人数を分けて参加し、WEB 研修などにも少人数で参加。昨年度同様ドライバーの勉強会を行い情報の共有と確認を図った。

別表　①　　令和３年度　利用者数　・稼働実績表　（前年度との比較）
※通常規模の通所介護は、月当たり延べ７５０人を超えない

	要介護人（人）		要支援（人）		延人数（人）		稼働日数（日）		稼働率	
	Ｒ２年度	Ｒ３年度	Ｒ２年度	Ｒ３年度	Ｒ２年度	Ｒ３年度	Ｒ２年度	Ｒ３年度	Ｒ２年度	Ｒ３年度
４月	５５６	５３５	６１	４３	６１７	５８６	２５	２６	８２	７８

5月	６０６	４８９	６３	４２	６６９	５３６	２７	２６	８９	７１
6月	５８５	４７７	６１	４３	６４６	５２９	２６	２６	８６	７０
7月	５７９	４８２	４７	４１	６２６	５２７	２６	２７	８３	７０
8月	５８２	４７１	６４	３５	６４６	５１０	２７	２６	８６	６８
9月	５３２	４６９	５４	４３	５８６	５１７	２５	２６	７８	６８
１０月	５８６	４８８	６１	４４	６４７	５３６	２７	２６	８６	７１
１１月	５５６	５３６	６４	３８	６２０	５７０	２６	２６	８２	７６
１２月	５１９	４９６	７４	３７	５９３	５３８	２５	２５	７９	７１
1月	４７９	４４５	５７	３９	５３６	４８４	２４	２４	７１	６４
2月	４７５	４５４	５７	４１	５３２	４８９	２４	２４	７１	６５
3月	５１５	５２０	５９	４５	５７４	５６５	２６	２７	７６	７５
合計	６５７０	５８６２	７２２	４９１	７２９２	６３８７	３０８	３０９	９６９	８４７
平均	５４７	４８９	６０	４１	６０７	５３２	２５	２６	８０	７１

別表　②　　令和 3 年度利用終了・新規

	新規		終了（死亡含）	
	介護	支援	男性	女性
4 月	2		1	
5 月	1		7	4
6 月	2		4	1
7 月	1		2	3
8 月	2		1	
9 月	1	2	1	1
10 月	4		2	4
11 月	2			1
12 月	1	1	1	2
1 月	1	1		2
2 月	1			1
3 月	7			2
合計	25	4	19	21

別表③　　令和３年度研修一覧			
日付	研修名	場所	参加者
毎月	ドライバー勉強会	デイルーム	運転手・男性職員・相談員
６・１５	口腔ケア勉強会	デイルーム	越智・二瓶・河野・柏原・斎藤
６・２２	口腔ケア勉強会	デイルーム	大槻・小島・佐藤（美）・佐藤猛・松野
８・１８	フレイル予防のための地域包括ケアの確立	デイルーム	大槻・小島・佐藤（美）・柏原
９・３	コロナウイルス感染症	会議室（WEB）	松野
９・１５	備蓄品を使用しての防災食	特養交流スペース	二瓶
９・２２	リーダー研修	デイルーム（WEB）	大槻・小島・越智・松野
１１・５	生活相談員研修会	デイルーム（WEB）	大槻・小島・越智
１１・１８	認知症基礎研修	福島県とうほうみんなの　文化センター	渡邉（好）
１１・２６	苦情受付担当者研修	福島県総合社会福祉センター	大槻
１２・１６/２２	「職員同士がレベルアップし合える仕組み作りとは？」	デイルーム【外部講師】	柏原・阿久津・二瓶・佐藤（猛）・市川/佐藤(美）・高橋・河野・渡辺
２・２４	法人内事例検討会	デイルーム	小島・佐藤（美）・高橋・松野・柏原
３・18/２９	「困難な状況を克服するには」～折れない心を育てる	デイルーム【外部講師】	大槻・小島/佐藤(美）・佐藤（猛）松野・二瓶

居宅介護支援事業所　信夫の里

（居宅介護支援）

〇事業報告

・居宅介護支援は、年間で４８３件。前年と比較し８２件減。月遅れ請求は、１２件。

昨年より、３件増。新規は、前年と変わらず１０件だった。

・要支援の依託は、年間で３６件。前年と比較し２４件減。新規は、なし。

要支援の利用者で状態低下に伴う介護保険区分見直しに伴い、要介護での認定結果となり件数として減少となった。

・認定調査の実施件数

福島市（長寿福祉課+生活福祉課）　86+1 件　宮城県気仙沼市…1 件　東京都江東区…2 件

認定調査合計、90 件。前年と比較し、52 件増。認定調査委託料についても、前年に比べ増。

　前年は、コロナ禍の影響もあり特例措置として更新者に限り状態変化ない方のみ有効期限が延長となっていたため認定調査の依頼自体少なかった。令和３年度は、認定調査の依頼自体は増えたが例年の件数と比較すると 20 件程少ない。

　研修の参加状況は、コロナ禍の影響もあり、例年通りの研修開催とは至っていない。研修の開催自体少なく、人数制限など感染対策を行った上での研修開催となっている。ZOOM での研修も増えているため、合わせた対応を行っている。

　吉井田ケアマネジメント研修…全８回（講義２回、研修５回、意見交換会・企画会議１回）

講義：「高齢者虐待対応について」・「防災関連」。

研修：模擬事例検討会・アセスメントの向上のための研修会。

意見交換会、次年度の企画会議。

中央西個別地域会議…２回。個別の事例検討・情報交換・アロマクリーム作り。

　福島市在宅医療連携・介護連携支援センター…ケアプランの新たな標準様式の記載方法等についての説明会。（ZOOM にて）

　福島市…令和３年度福島市ケアプラン点検事業年間報告会（ZOOM にて）

　信夫の里施設研修…リーダー研修。

　介護支援専門員研修への参加は、なし。

・居宅介護支援

年	月	件数（月遅れ請求）	新　規（件）
令和３年	4	47（1）	0
	5	43（0）	0
	6	43（1）	0
	7	39（0）	1
	8	38（1）	0
	9	35（0）	1
	10	40（3）	1
	11	42（2）	3
	12	42（1）	1
令和４年	1	36（1）	1
	2	40（2）	2
	3	38（0）	0
合計		483（12）	10

・予防委託業務

年	月	件数(新規)
令和３年	4	4（0）
	5	4（0）
	6	4（0）
	7	4（0）
	8	4（0）
	9	4（0）
	10	4（0）

年	月	件数（新規）
令和３年	11	3（0）
	12	2（0）
令和４年	1	1（0）
	2	1（0）
	3	1（0）
合計		36（0）

〇総括

・前年同様、体調を崩しての入院者や転倒による骨折で入院された方も多かった。

・体調不良や状態低下により在宅生活が困難となり施設入所（特養・グループホーム等）を希望される方が前年より多く見られたことで終了者が続いた。

・今までと比較すると家族が在宅で介護を続けていくと選択される方は減っている印象。

・受け持ちにばらつきがあり、一定でないため担当数を均す様にする。

・担当利用者でも介護老人保健施設へ長期入所されるとその間の件数が減少してし

まう。
・新規の問合せ自体も減少している印象があるため、新規の受け入れの営業方法も検討が必要。
・担当している利用者２名、サービス実績のない方ことにより定期訪問を行っていても居宅支援費が請求できない状況。（要支援、要介護の利用者１名ずつ）
・令和２年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点より、福島市からの認定調査自体が減っていたが令和３年度は、52 件増えている。それでも、例年よりも依頼は少ない。
・例年依頼があった県外からの調査依頼は、3 件。引き続き随時依頼があれば対応を行っていく。
・施設入所されている利用者については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため情勢に合わせ施設の指示に従いながら面会を行っていた。面会が出来ない場合については、その旨、支援経過へ記録し施設担当者からの聞き取りで対応を行っている。また、自宅への訪問を希望されない家族もいるため予定票については郵送で対応。その他何かあれば、電話連絡で対応を行っていた。
・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、研修の回数や人数制限を設けながら研修へ参加している。ZOOM での研修が増えた。

〇今後の課題
・利用者の状態変化（認知症の進行など）の際には、関係事業所と連携を図り介護保険区分の見直しなど速やかに行っていく。
・1 人暮らしや高齢者 2 人暮らし、家族が遠方にいる利用者も引き続きいるため緊急時の対応（災害時等）について常に確認を行っていく。変更時は、随時更新していく。
・精神疾患がある利用者、家族もいるため、病気の理解や精神面のケアなど
介護保険サービス調整以外の部分も支援していく。研修等にも参加し、知識を取得する。
・在宅生活を続けている利用者や家族を支援していくためにも、各事業所の空き状況やサービス内容等把握しネットワークを構築していく。その方にあったサービスや事業所を提案し、事業所を自由に選択していただく。
・吉井田圏域のケアマネ同士の協力や地域包括支援センター、行政、各事業所との連携を図り情報交換や地域での問題把握に努める。
・今後も参加できる研修会や勉強会に参加し、個々のスキルアップを目指す。
・担当件数とのバランスを見ながら、可能な限り認定調査の受け入れ件数を増やしていく。

令和３年度　ヘルパーステーション

（訪問介護・介護予防総合事業）

基本目標である“自立した日常生活の支援”を職員ひとりひとりが常に心がけ、利用者の人権を尊重し常に利用者の立場に立ったサービス提供に努めた。

令和３年度はガン末期等の重度の疾患を抱えている利用者や一人暮らしの認知症高齢者の利用が目立った。新規受け入れ 32 件、サービス終了 26 件で期末は 63 件で終了した。居宅介護事業所からの急な依頼も対応に努めたが、９月から 10 月にかけて帯の利用者のサービスが３件終了したことにより介護報酬が減少した。その後も新規の受け入れに努めたが週１回の利用等が多くリカバリーできずに経過していった。

援助内容についてはターミナルケアに６件携わり、ケア中に亡くなられた方もおり短期間で終結することが多かった。職員のスキルアップにも繋がる一方で職員のメンタルの部分でも負担が大きかったことが課題である。また看取りで携わっていなかった方が状態低下により看取り期に入った事例が３件あり様々なケアにあたることで職員のスキルアップに繋がった。

新型コロナウイルス感染症対策として、職員については出勤前に検温の実施、訪問時はマスク着用、手洗い、感染予防の為の衛生用品の準備を徹底し引き続き職員が感染症の原因とならないように努めた。結果、感染者を出すことなく過ごすことができた。利用者については、訪問時の体調確認、検温を実施しマスクの着用や換気への協力を依頼した。

公用車や自家用車で、利用者宅の塀や石に車両を擦る事故が２件発生した。また、長時間エンジンをかけて待機していたことにより近隣住民からの苦情が１件あった。改めて情報共有を行い全員で車のトラブルについて確認を行った。引き続き法令遵守、安全運転に心がけていきたい。

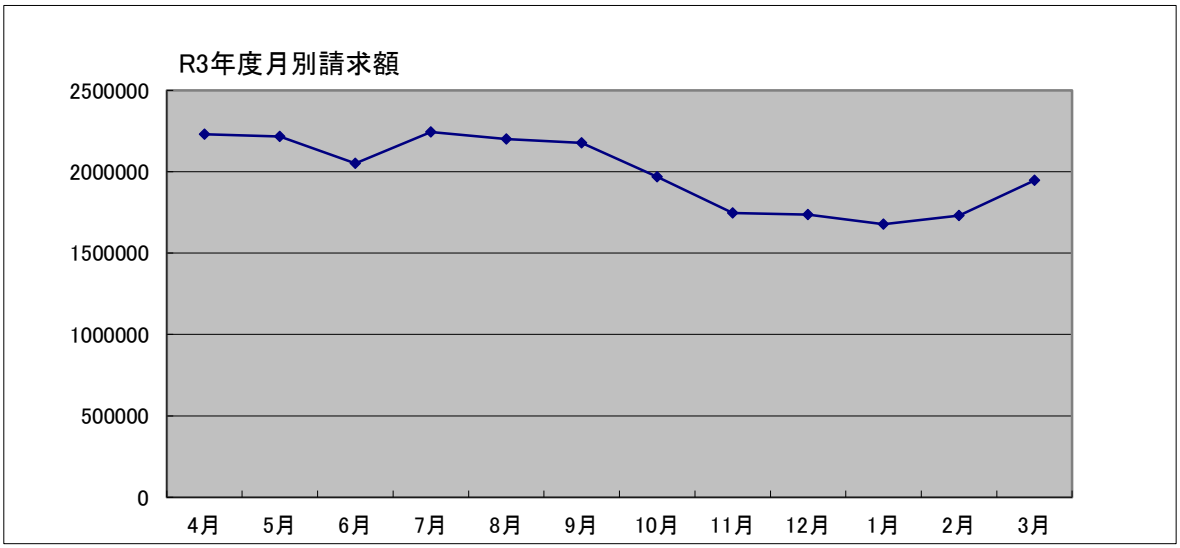
毎月開催の研修を含むミーティングは概ね年間予定通り遂行できた。信夫の里に講師を招いた研修にも職員全員が積極的に参加した。社会福祉協議会主催の訪問介護員研修については情勢に合わせ４名がオンライン研修等に参加した。

職員体制については５月末に常勤職員１名退職。急な退職でありその分を皆でカバーし合いながら乗り切った。その為、サービス提供責任者の訪問時間数は多く事務所に不在が続き、記録等を提出にくる登録ヘルパーの話をしっかり聞くことができなかったことが反省である。10 月より常勤職員１名が入職し徐々にもとの体制に戻っていった。職員の休暇についても希望通りに対応した。働きやすい環境に努め職員の離職を防ぎ来期も運営していきたい。

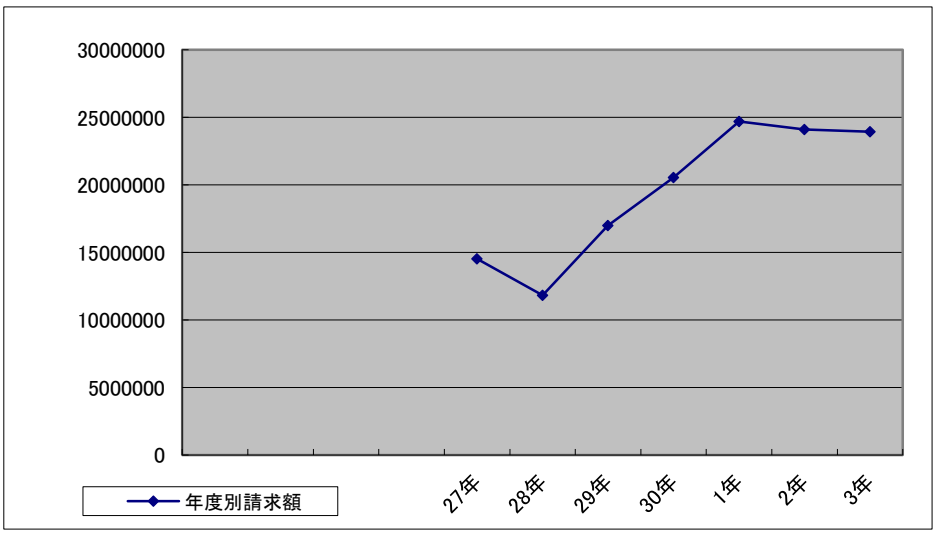
１．　介護保険収入

	令和２年度	令和３年度	前　期　比
介護保険事業収入	24,527,354	25,270,460	103%

(1)　月別請求一覧



（2）年度別請求一覧



２．　サービスの現状

（1）　介護保険利用者数状況（人）/平均要介護度　　（令和３年度）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
要介護利用者数	35	37	34	35	36	37	36	36	35	33	35	37	426
予防介護利用者数	25	24	24	24	24	24	23	23	25	25	26	26	293
総合計	60	61	58	59	60	61	59	59	60	58	61	63	719
平均要介護度	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.9	1.9	2	2	1.9	1.9	

（2）　月別新規・終了状況

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
新規	6	1	1	1	2	1	3	2	3	2	5	5	32
終了	0	3	1	2	0	2	4	1	5	2	3	3	26